

ÖHV informiert...

Kund_innenveranstaltung zur
Saisonkontingentbewirtschaftung

Julia Kröll, stv. Landesgeschäftsführerin
02.10.2025, online

Julia Kröll, stv. Landesgeschäftsführerin AMS Salzburg



Inhaltsübersicht



- ▶ Aktuelle Lage am Arbeitsmarkt in Salzburg
- ▶ Ausgewählte Zahlen zur Ausländer_innenbeschäftigung
- ▶ Näheres zur Saisonkontingentbewirtschaftung
- ▶ Best Practise und Stolperfallen
- ▶ Termine
- ▶ Impulsberatung für Betriebe – Best Practise
- ▶ Jobbörsen etc.



Der Salzburger Arbeitsmarkt

Aktuelle Daten, Trends und Entwicklungen



Der Salzburger Arbeitsmarkt im August 2025



Arbeitsmarktkennndaten August 2025

		Veränderung zu 2024		im Vergleich zu Österreich	
		absolut	relativ in %		
Bestand vorgemerkte Arbeitslose	11.158	835	8,1%	301.421	4,9%
Frauen	5.430	434	8,7%	142.598	6,1%
Männer und altern. Geschl.*	5.728	401	7,5%	158.823	3,7%
unter 25 Jahre	1.556	85	5,8%	33.821	1,7%
25 bis unter 50 Jahre	6.445	514	8,7%	177.331	4,7%
über 50 Jahre	3.157	236	8,1%	90.269	6,3%
AusländerInnen	4.297	393	10,1%	118.601	5,2%
Langzeitbeschäftigungslos	2.278	451	24,7%	93.692	10,8%
mit ges. Vermittlungseinschränkungen	3.138	191	6,5%	72.440	5,6%
dar. anerkannte Behinderte	852	195	29,7%	14.930	12,6%
in Schulungen des AMS	1.848	51	2,8%	65.699	1,4%
Beschäftigte (geschätzt)	278.000	2.000	0,7%	4.002.000	0,3%
Frauen	133.000	1.000	1,1%	1.877.000	0,7%
Männer und altern. Geschl.	145.000	1.000	-0,8%	2.125.000	-0,1%
Arbeitslosenquote (geschätzt)	3,9%	0,3%		7,0%	
Frauen	3,9%	0,3%		7,1%	
Männer und altern. Geschl.	3,8%	0,2%		7,0%	





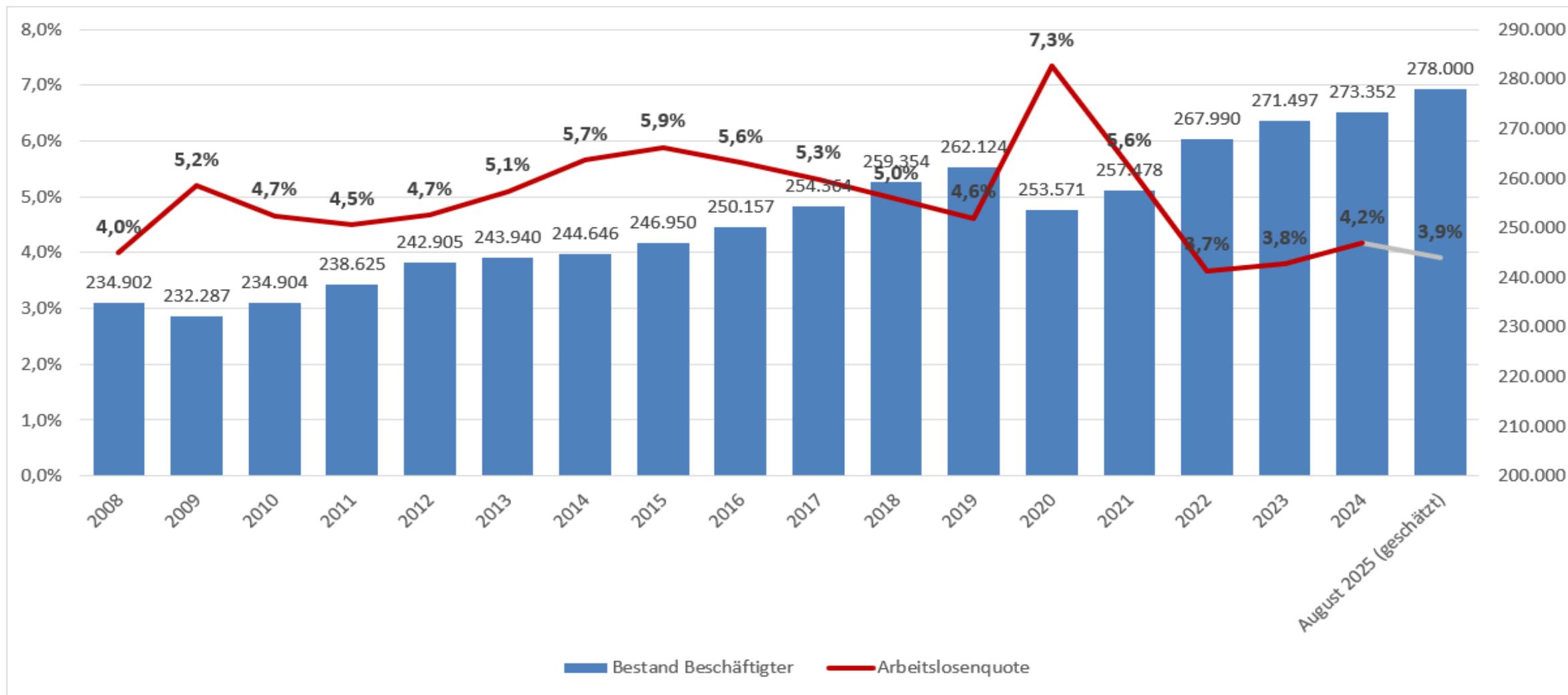
Wo sind denn die Arbeitskräfte ...

... für den heimischen Arbeitsmarkt?

Beschäftigungsentwicklung: USB und ALQ Salzburg 2008 – 2024; plus aktueller Monat



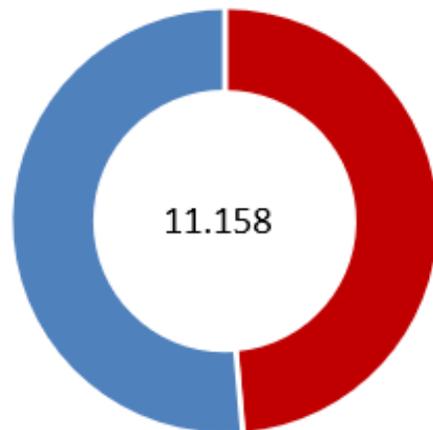
Arbeitsmarktservice
Salzburg



AL und USB im Bundesland Salzburg - August 2025

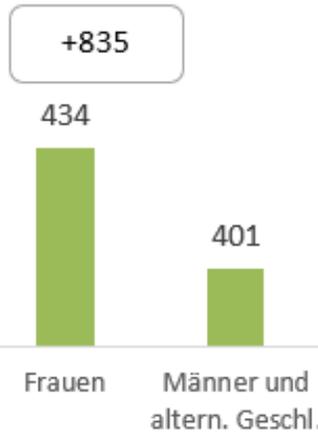
Arbeitslose Personen

2025/August



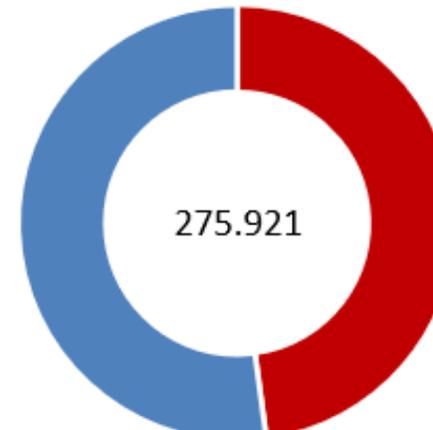
5.430 Frauen
5.728 Männer

Veränderung zum Vorjahr



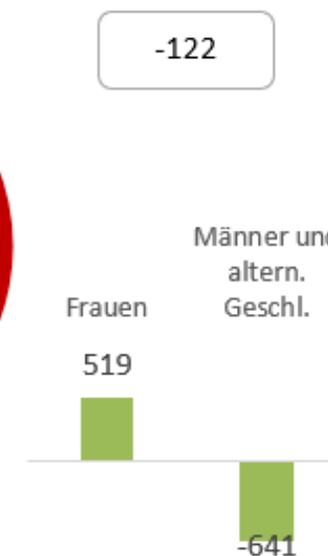
Unselbständig Beschäftigte

2025/August



132.077 Frauen
143.844 Männer

Veränderung zum Vorjahr



Arbeitslosenquote lt. HV



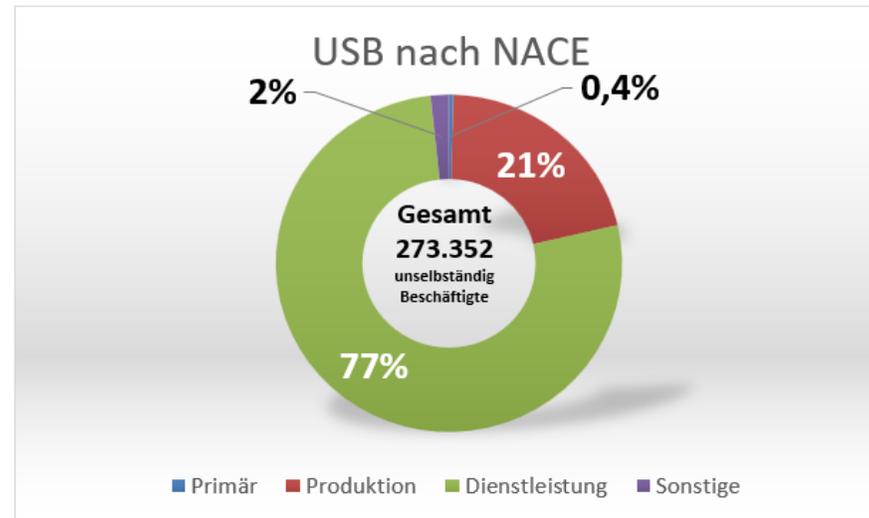
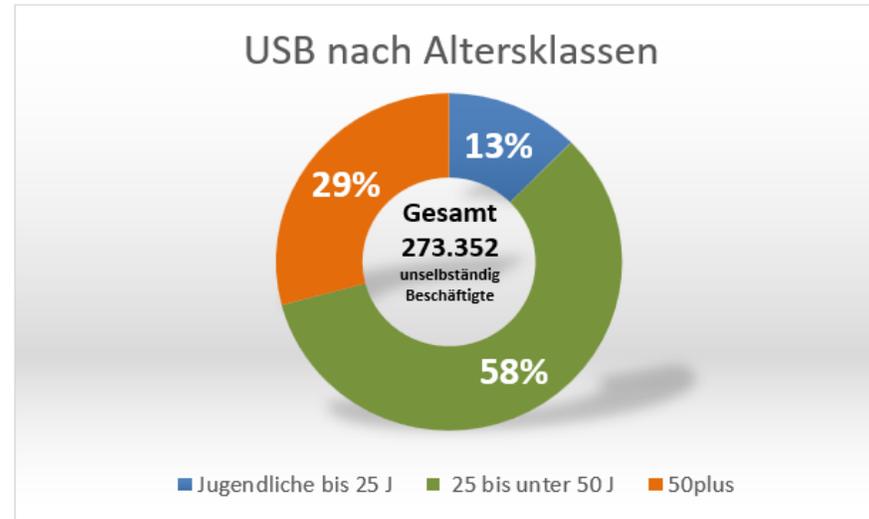
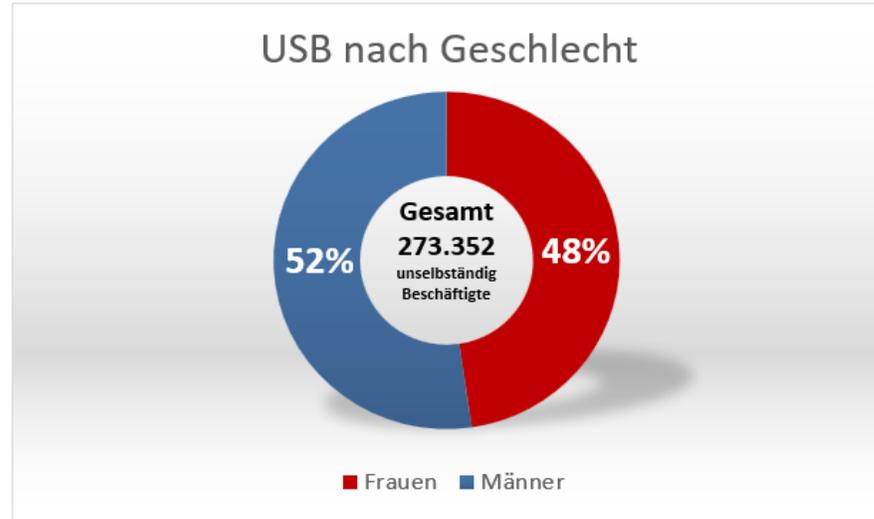
Frauen



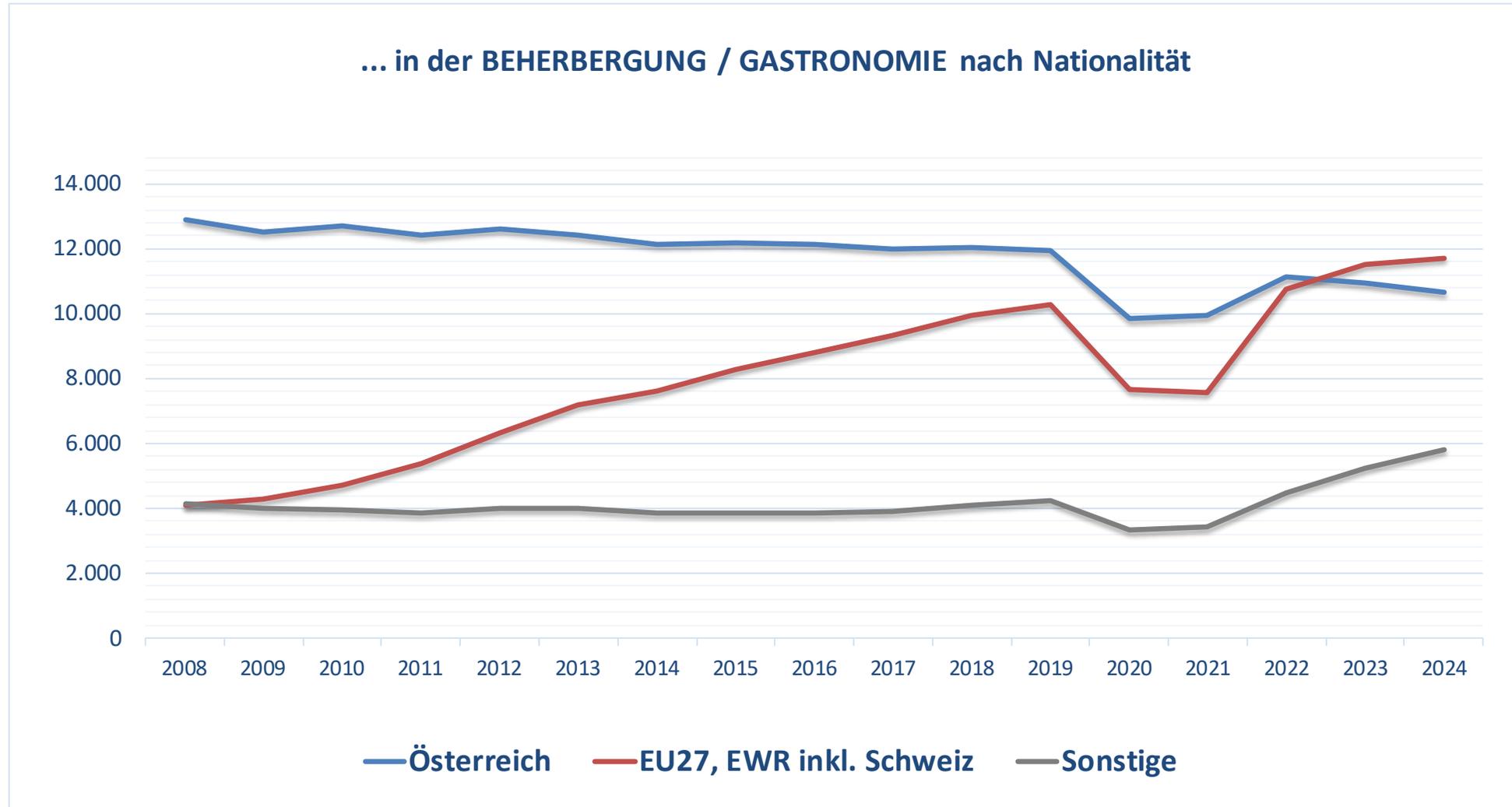
Männer



Unselbständige Beschäftigung im Bundesland Salzburg 2024



Unselbständige Beschäftigung im Bundesland Salzburg von 2008 bis 2024



Arbeitslosenquoten

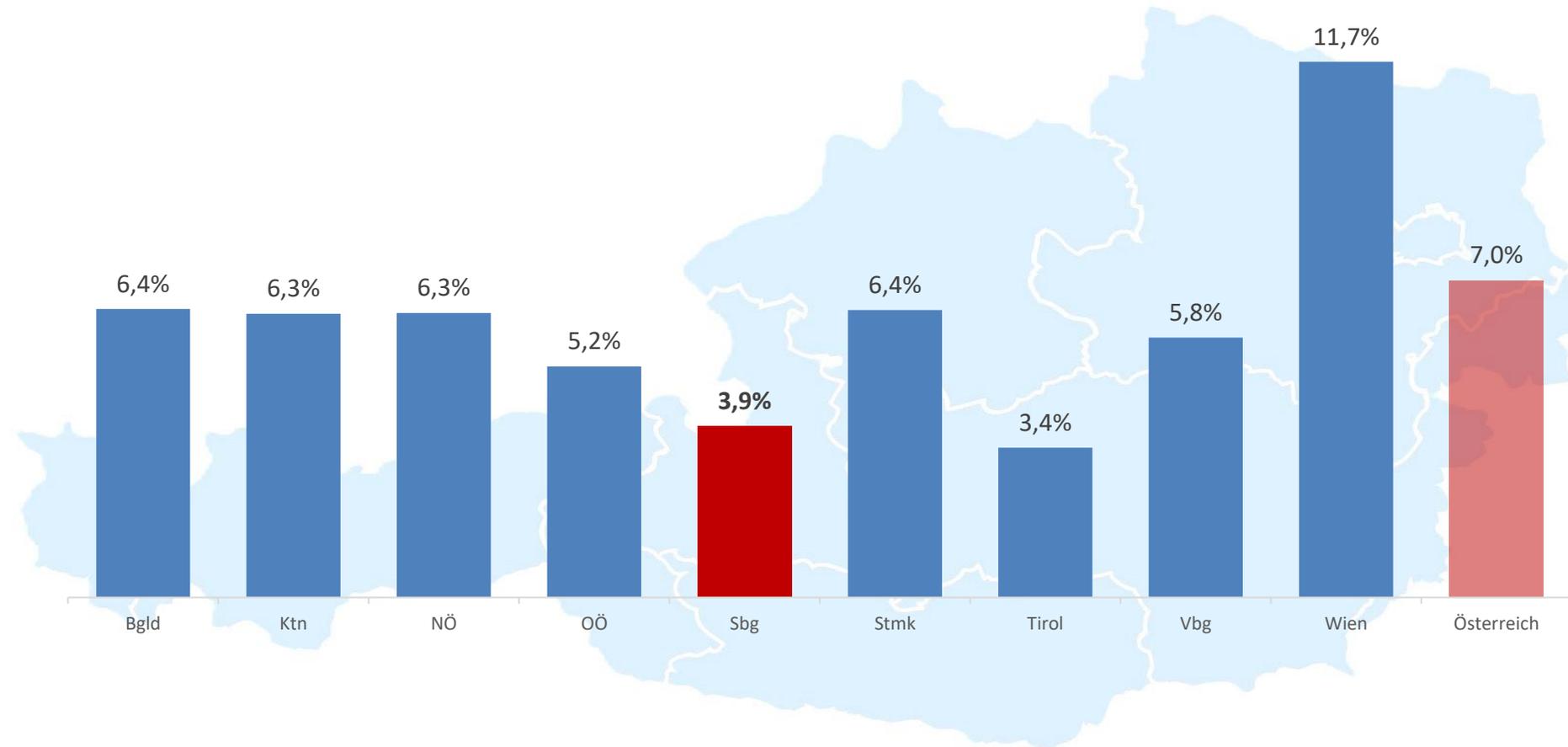


Arbeitslosenquoten im Österreichvergleich

Aktueller Monat: August 2025



© vecteezy

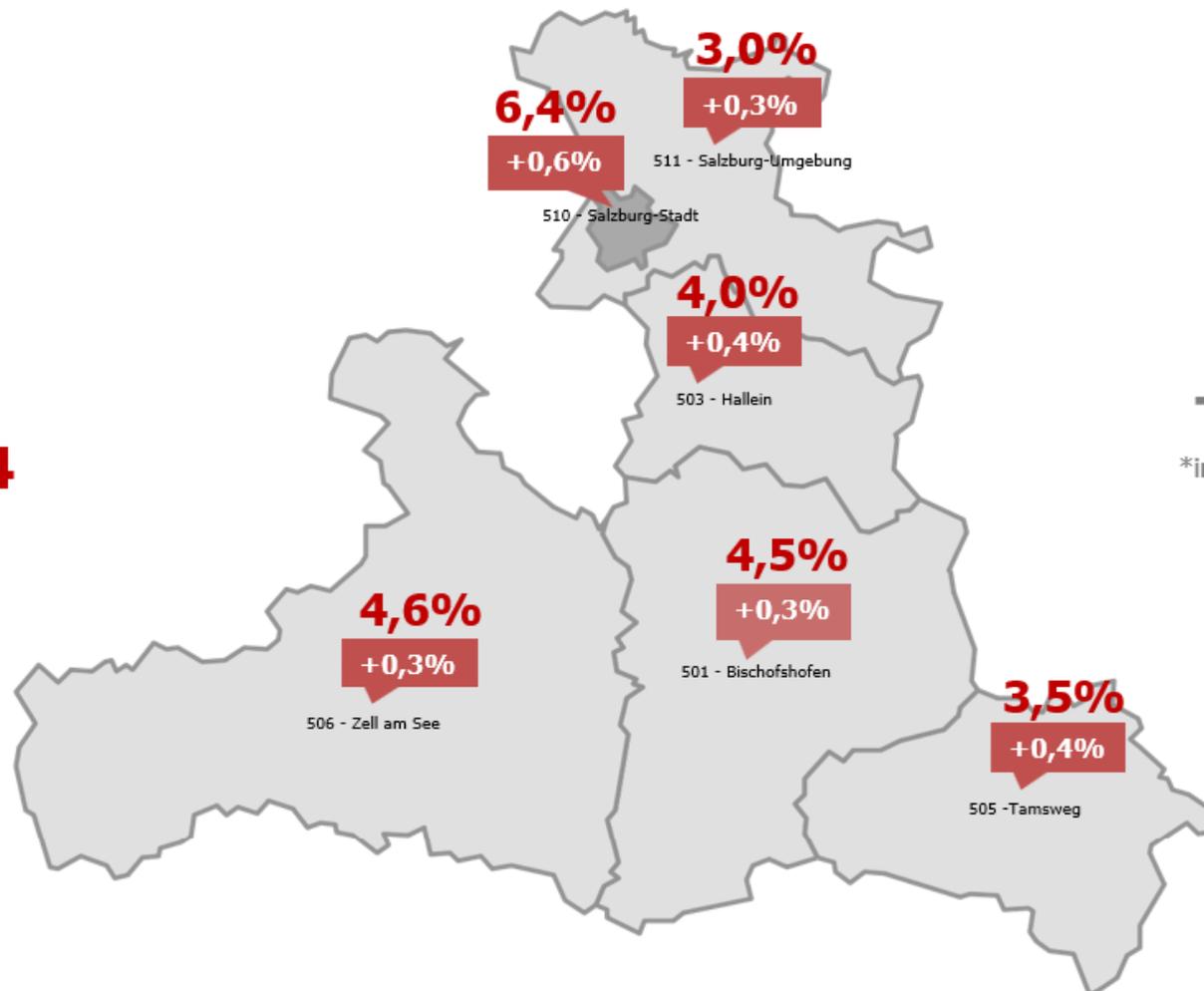


Regionale Dynamik

ALQ 2024* im Bundesland Salzburg (nach Wohnort)



4,5%
ALQ 2024



+0,4% ↗
*inkl. Veränderung zum Vorjahr



Arbeitslosigkeit und Stellenmarkt



► Ausgewählte Zahlen und Daten

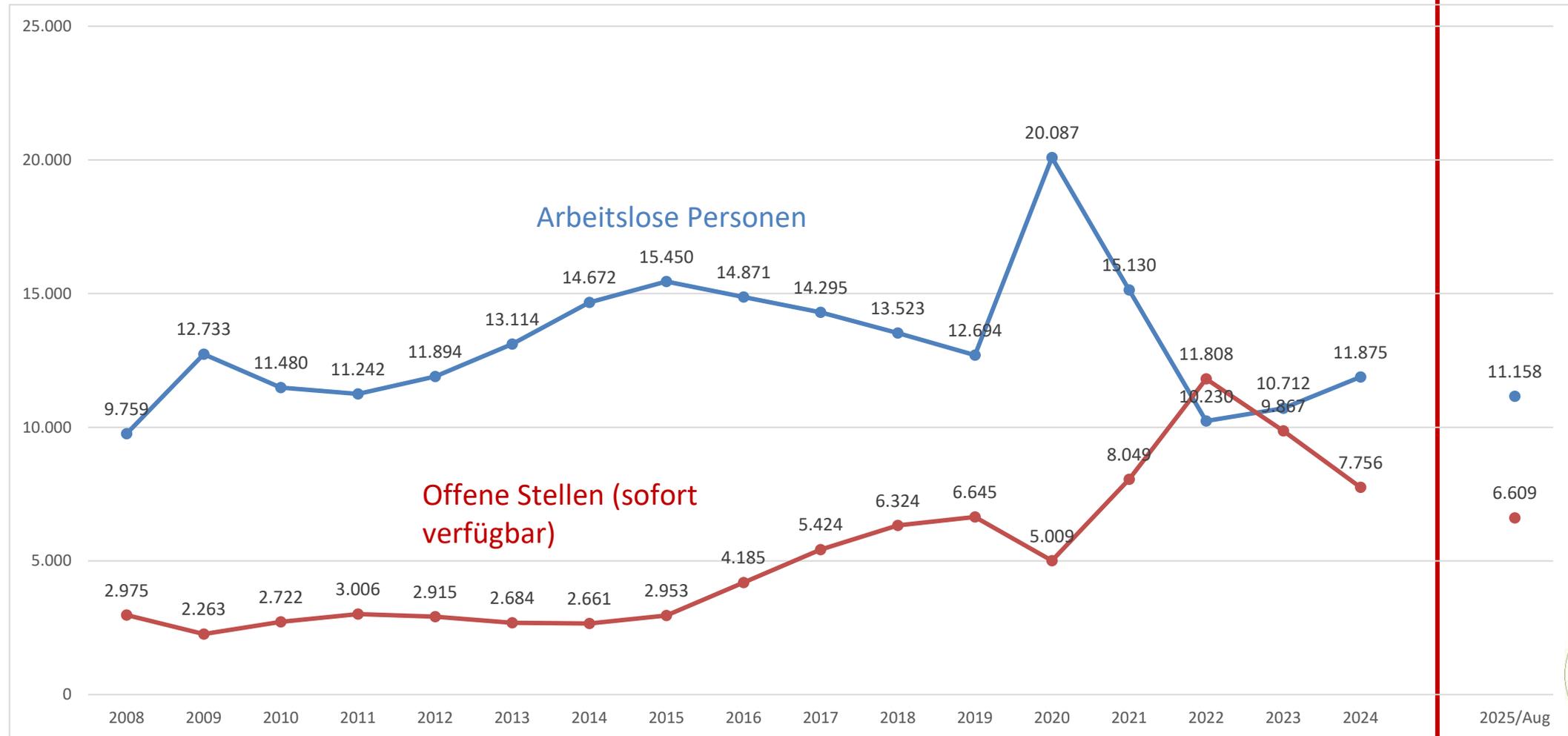


Arbeitslosigkeit und Stellenmarkt - Entwicklung

Salzburg 2008 – 2024; plus aktueller Monat: August 2025



Arbeitsmarktservice
Salzburg

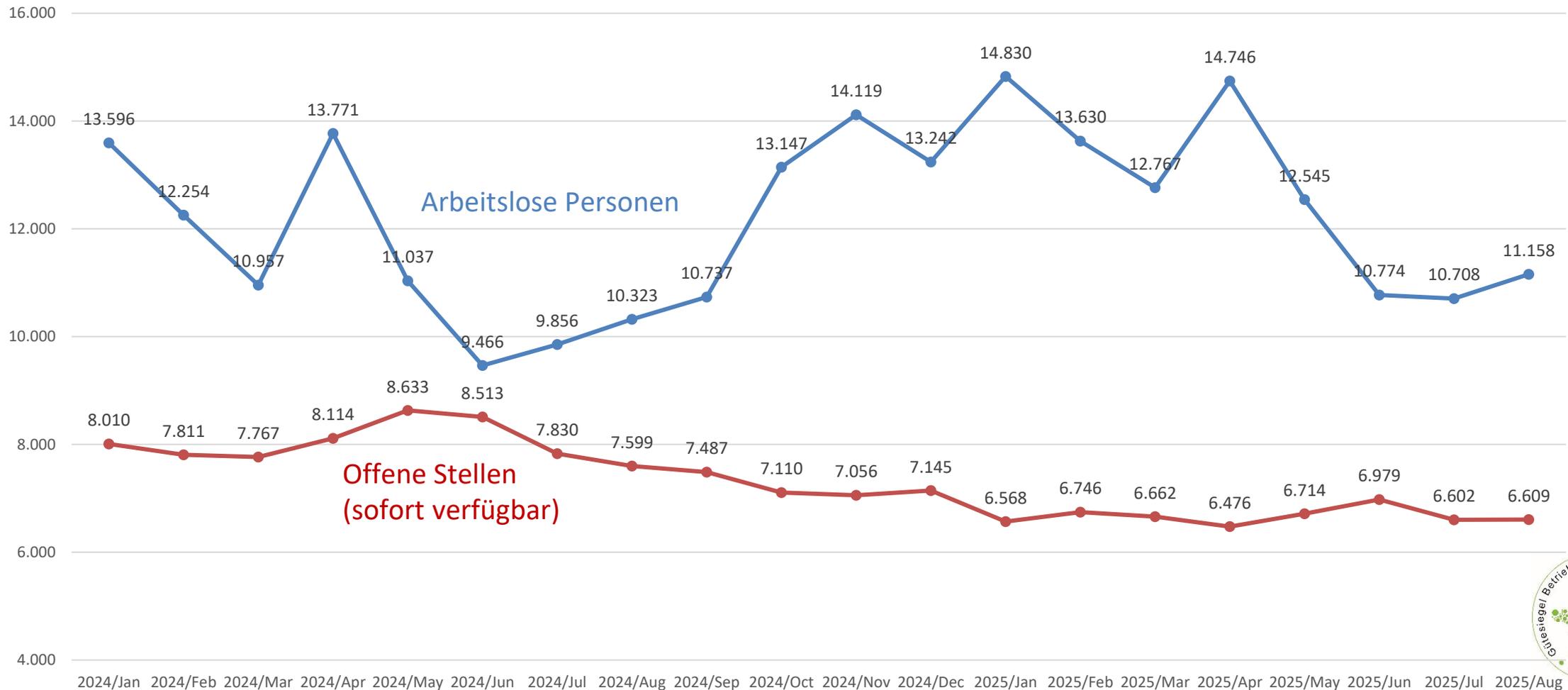


Arbeitslosigkeit und Stellenmarkt 2024/25

Bestand AL und OS



Bundesland Salzburg



Vermittlungserfolge



► 80% der Arbeitslosen werden rasch vermittelt...



► 80% der offenen Stellen werden rasch besetzt...

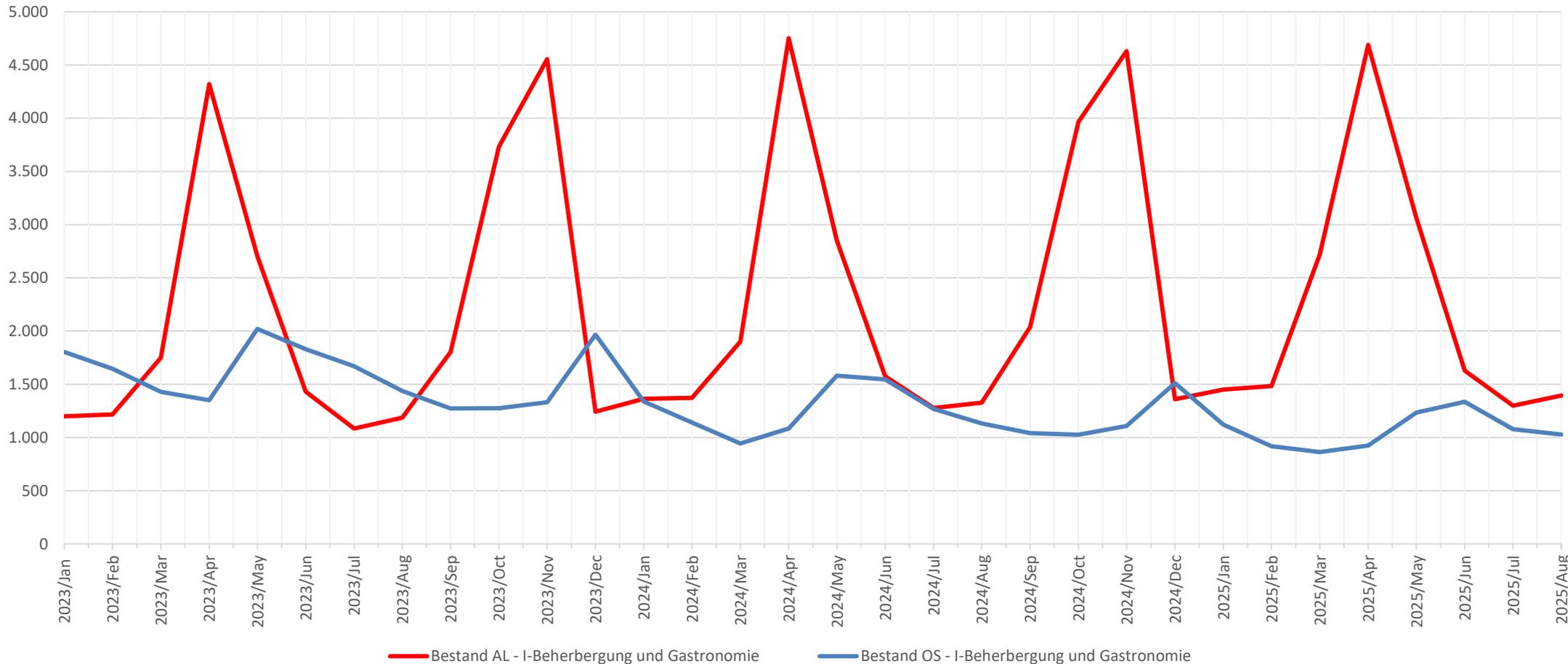


Entwicklung am Arbeitsmarkt

Bundesland Salzburg – Beherbergung und Gastronomie



Entwicklung AL und OS - Beherbergung und Gastronomie
Bundesland Salzburg

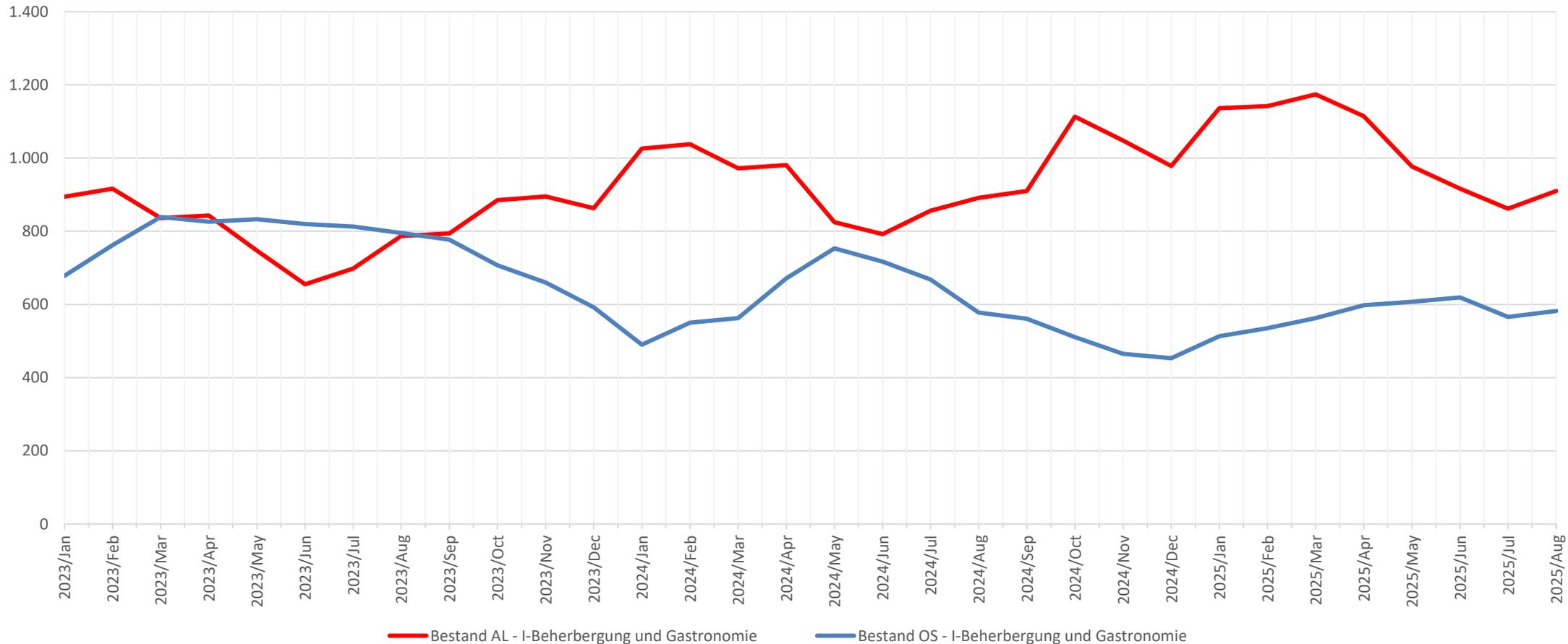


Entwicklung am Arbeitsmarkt

Zentralraum – Beherbergung und Gastronomie



Entwicklung AL und OS - Beherbergung und Gastronomie
ZENTRALRAUM

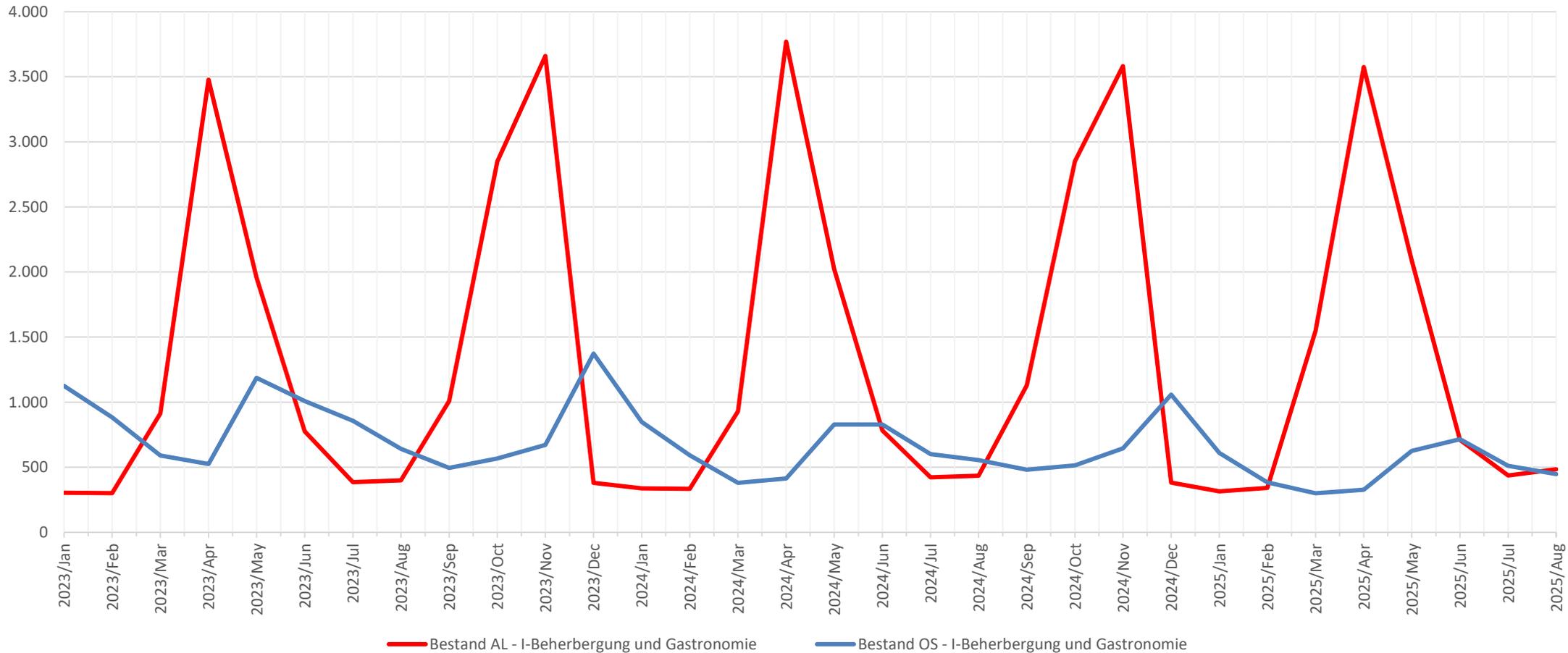


Entwicklung am Arbeitsmarkt

Innergebirg – Beherbergung und Gastronomie



Entwicklung AL und OS - Beherbergung und Gastronomie
INNERGEBIRG

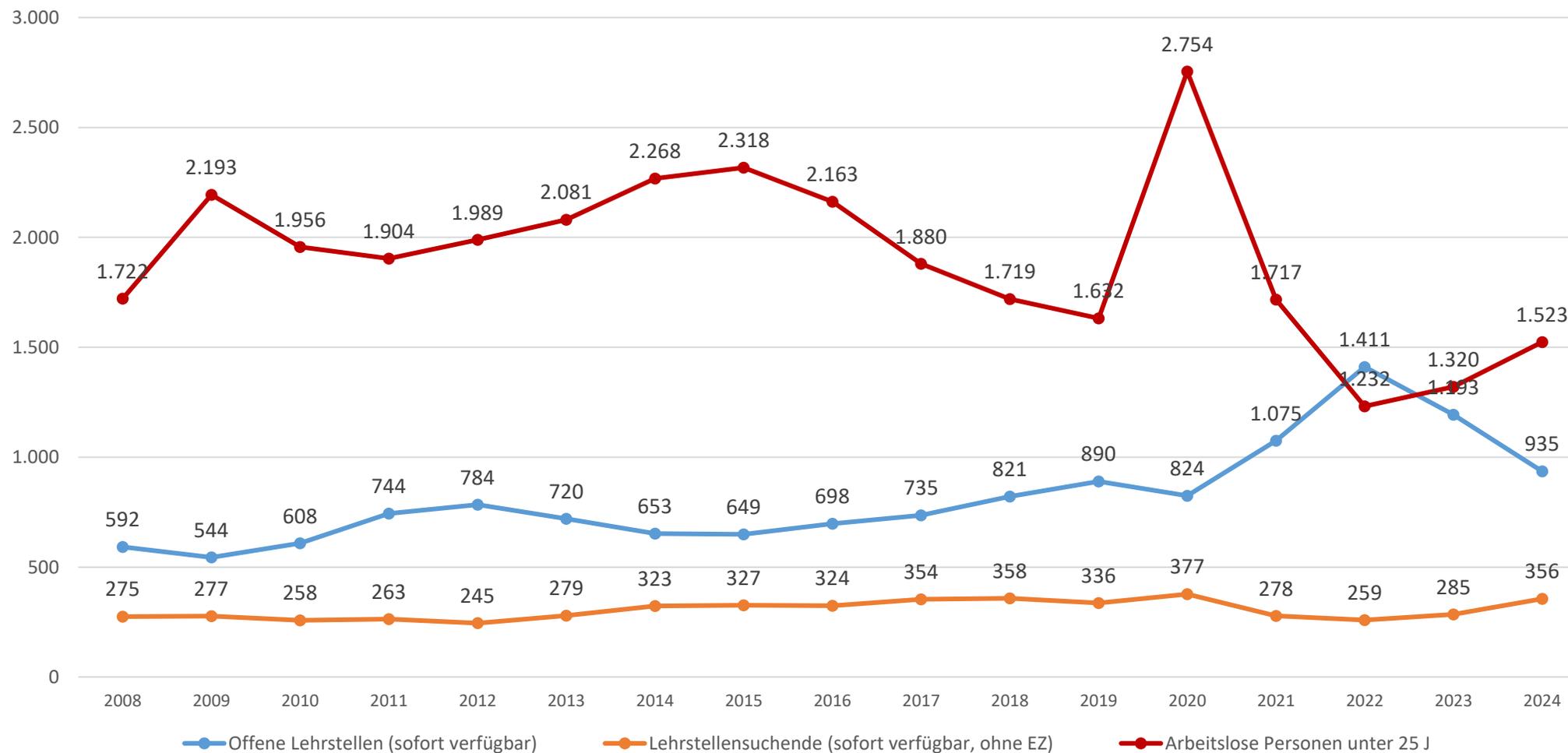


Entwicklung Salzburger Lehrstellenmarkt 2008 - 2024

Bestand OL, LS und AL <25 J

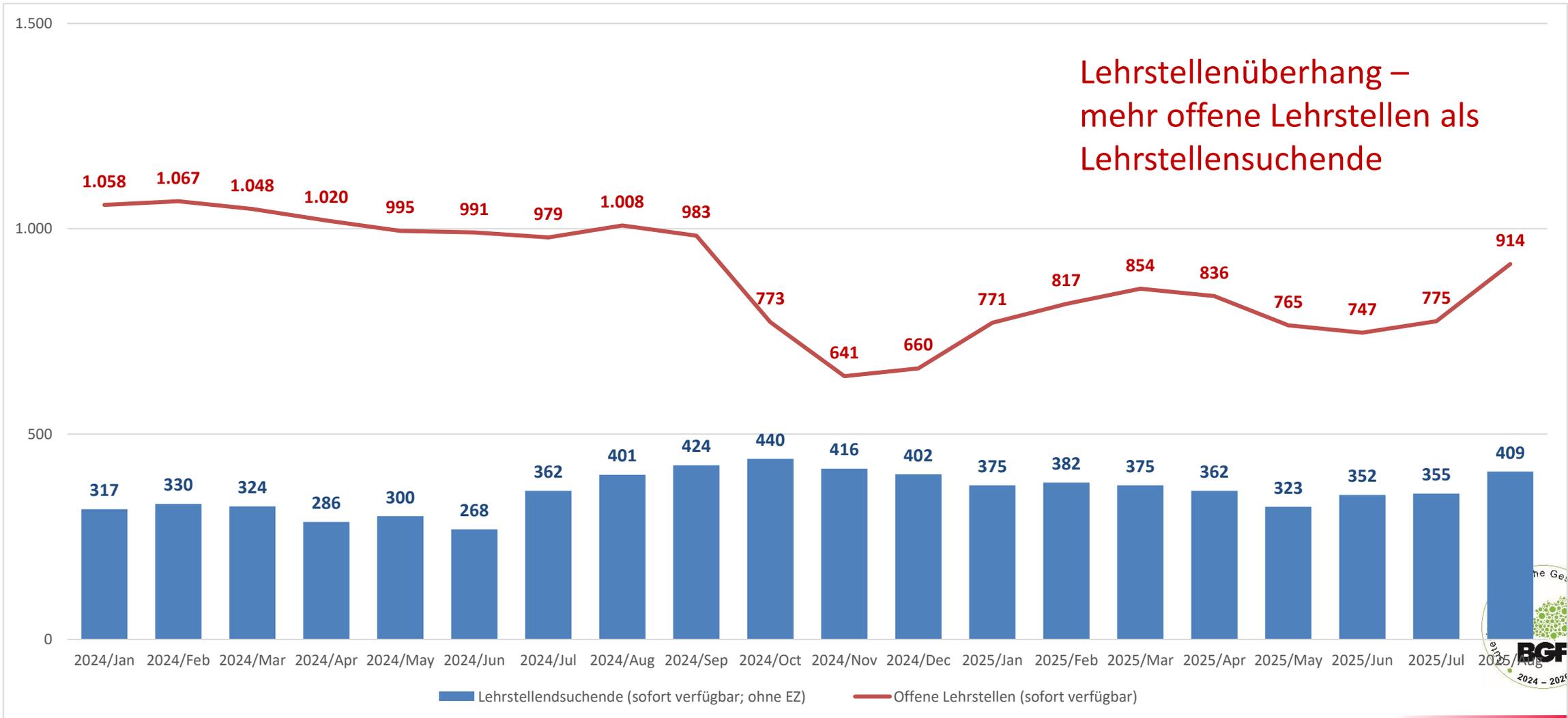


Arbeitsmarktservice
Salzburg

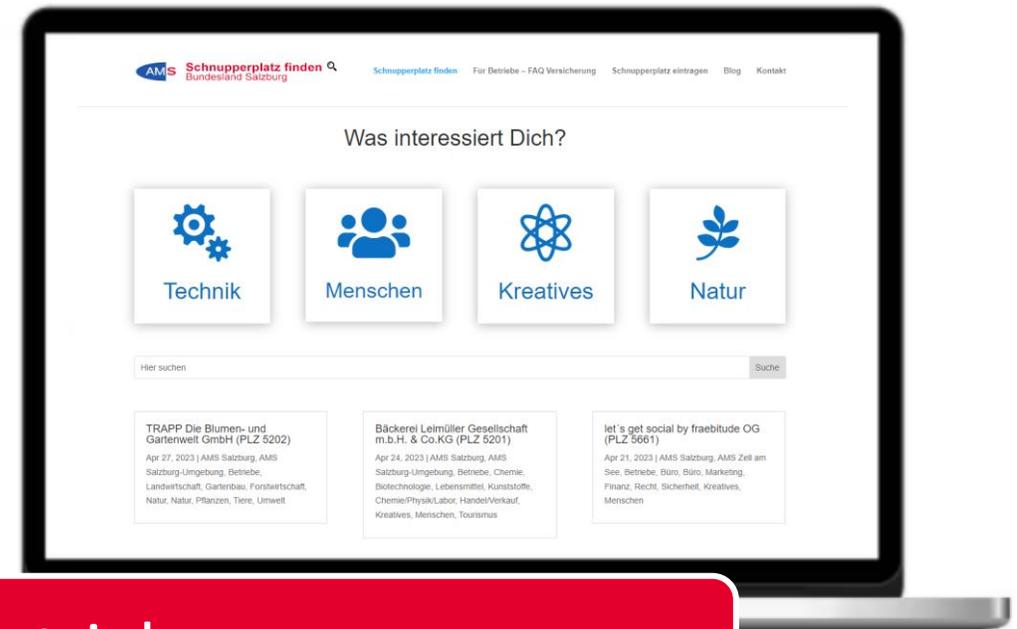
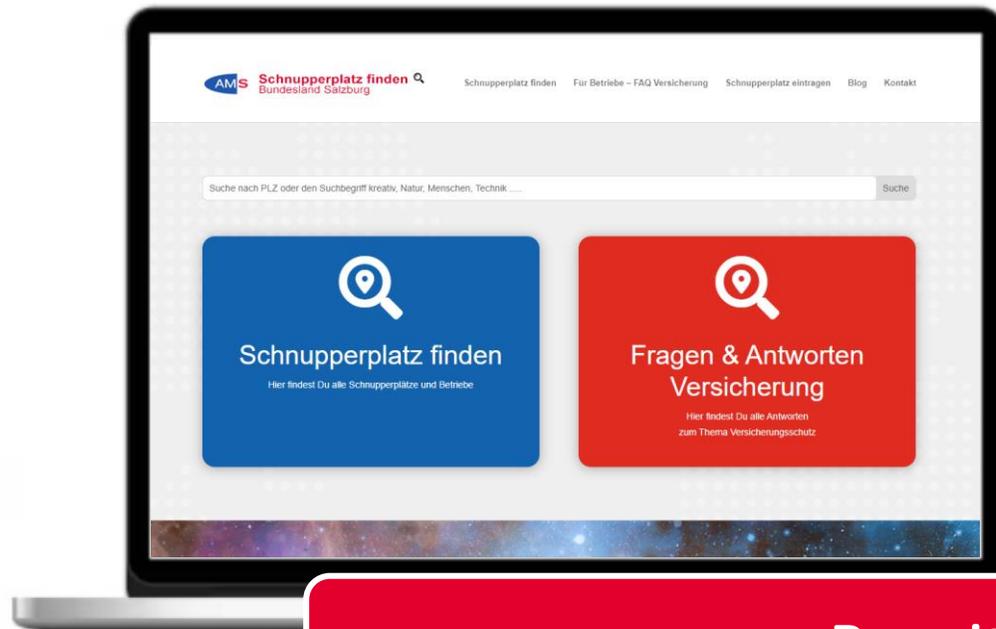


Salzburger Lehrstellenmarkt 2024/25

Bestand OL und LS



Schnupperplätze finden & anbieten

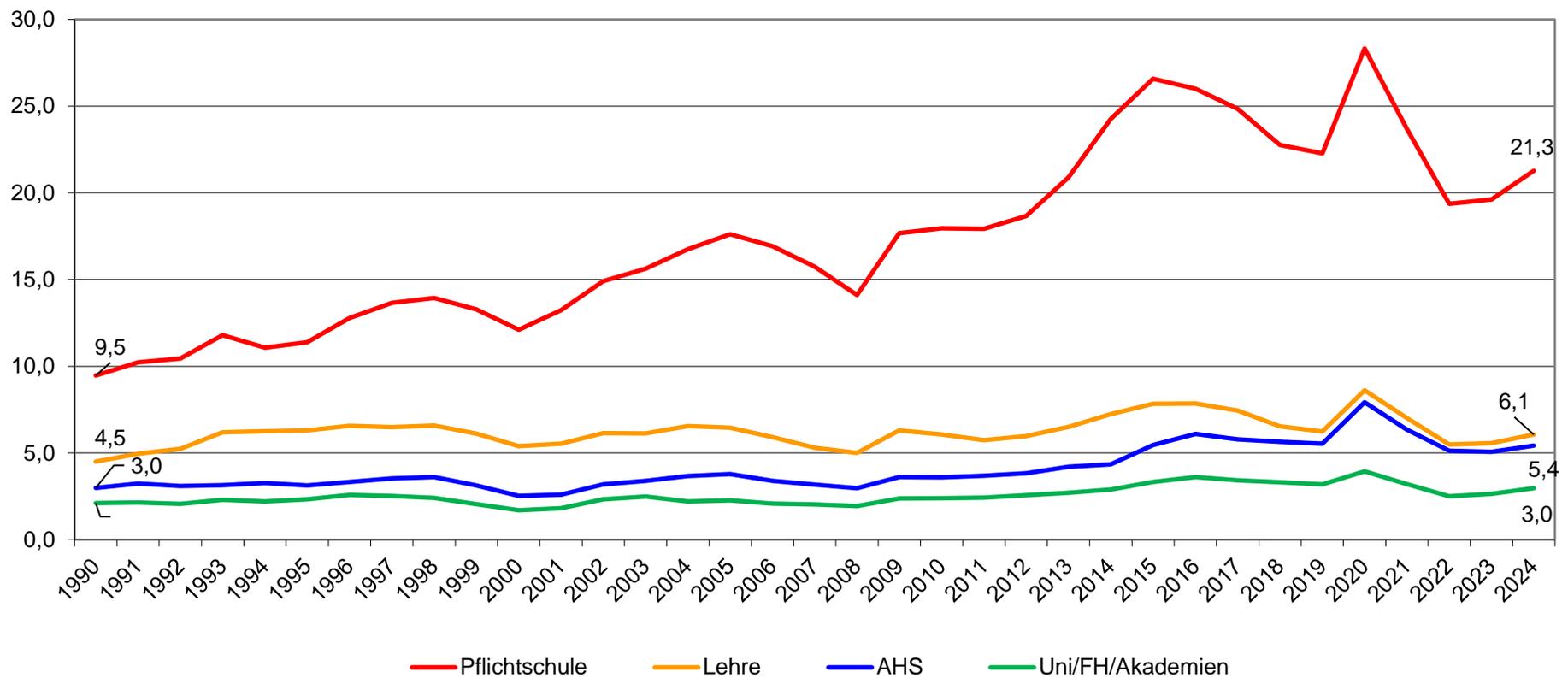


Bereits 595 Betriebe

www.salzburg-schnuppert.at



Arbeitslosenquoten* nach Bildungsabschluss 1990-2024



Quellen: AMS Österreich, Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Statistik Austria
 *) Vorgemerkte Arbeitslose einer Bildungsebene bezogen auf das Arbeitskräftepotenzial (= Arbeitslose + unselbständig Beschäftigte) derselben Bildungsebene; die Gliederung der Beschäftigtenbasis nach Bildungsabschluss wurde nach Ergebnissen der Arbeitskräfteerhebung (Unselbständig Erwerbstätige (ILO)) errechnet



Den gesamten Teich abfischen...

© Adobe Stock



Dynamik am Arbeitsmarkt...



Dynamik am Salzburger Arbeitsmarkt

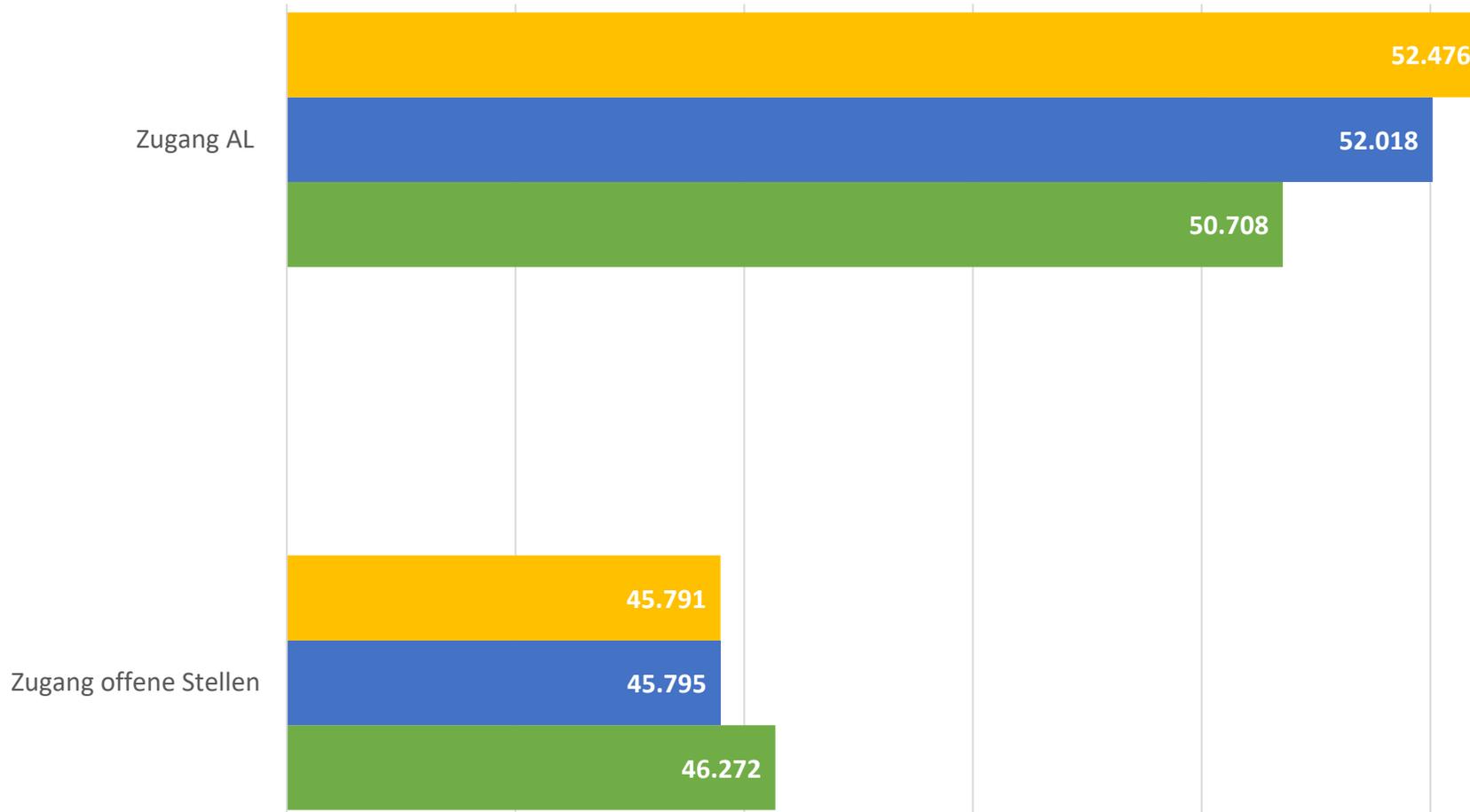


Arbeitsaufnahmen (AL/SC)

2022: 38.789

2023: 38.525

2024: 38.854



- 2024
- 2023
- 2022

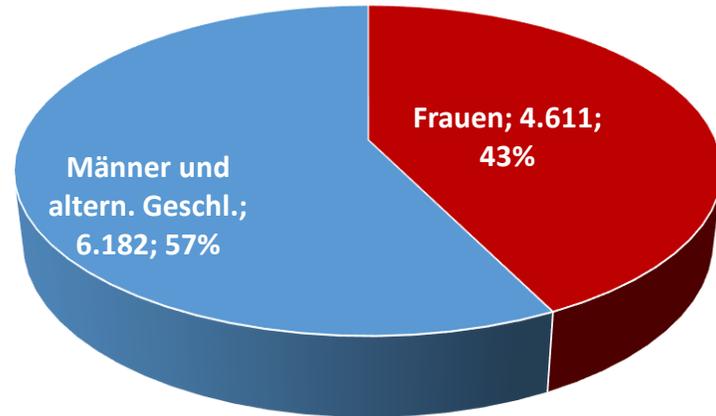


Leistungsbezieher_innen* Salzburg 2024

*Bezug Notstandshilfe und Arbeitslosengeld



Durchschnittliche Anzahl der Leistungsbezieher_innen (ALG+NH)
2024 nach Geschlecht



■ Frauen ■ Männer und altern. Geschl.

Durchschnittliche Tagsatzhöhe (ALG und NH) 2024



■ Frauen ■ Männer und altern. Geschl.



Prognosedaten AMS/WIFO/IHS (Juni 2025)



ARBEITSMARKTPROGNOSE für 2025 und 2026							
Juni 2025							
	2024	2025	2025	2025	2026	2026	2026
		AMS (Synthesis)	WIFO	IHS	AMS (Synthesis)	WIFO	IHS
WIRTSCHAFTSWACHSTUM reale Veränderung des BIP (in %)	- 1,0 %	- 0,1 %	- 0,1 %	+ 0,1 %	+ 0,9 %	+ 1,2 %	+ 1,0 %
ARBEITSKRÄFTEANGEBOT Veränderung zum Vorjahr absolut relativ (in %)	4,258.514 + 31.484 + 0,7 %	4,286.500 + 28.000 + 0,7 %	4,286.100 + 27.600 + 0,6 %	4,283.400 + 24.900 + 0,6 %	4,308.800 + 22.300 + 0,5 %	4,310.100 + 24.000 + 0,6 %	4,296.700 + 13.300 + 0,3 %
UNSELBSTÄNDIG BESCHÄFTIGTE Veränderung zum Vorjahr *) absolut relativ (in %)	3,960.662 + 4.406 + 0,1 %	3,966.800 + 6.100 + 0,2 %	3,966.200 + 5.500 + 0,1 %	3,963.000 + 2.300 + 0,1 %	3,989.700 + 22.900 + 0,6 %	3,996.200 + 30.000 + 0,8 %	3,982.500 + 19.500 + 0,5 %
UNSELBSTÄNDIG AKTIVBESCHÄFTIGTE ohne K(U)G-Bez, DLU und Präsenzdienler Veränderung zum Vorjahr absolut relativ (in %)	3,897.774 + 8.355 + 0,2 %	3,906.200 + 8.400 + 0,2 %	3,904.800 + 7.000 + 0,2 %	3,901.700 + 3.900 + 0,1 %	3,931.000 + 24.800 + 0,6 %	3,934.800 + 30.000 + 0,8 %	3,921.200 + 19.500 + 0,5 %
ARBEITSLOSIGKEIT Veränderung zum Vorjahr absolut relativ (in %)	297.851 + 27.079 + 10,0 %	319.700 + 21.800 + 7,3 %	319.900 + 22.000 + 7,4 %	320.400 + 22.600 + 7,6 %	319.100 - 600 - 0,2 %	313.900 - 6.000 - 1,9 %	314.200 - 6.200 - 1,9 %
ARBEITLOSENQUOTE registrierte Arbeitslose in % des unselbständigen Arbeitskräftepotenzials	7,0 %	7,5 %	7,5 %	7,5 %	7,4 %	7,3 %	7,3 %
EU-QUOTE	5,2 %	-	5,4 %	5,5 %	-	5,3 %	5,4 %

Anmerkung: Aufgrund von Rundungen der Prognosedaten kann es zu Rundungsdifferenzen kommen



Ausgewählte Zahlen zur Ausländer_innenbeschäftigung

ÖHV online Veranstaltung

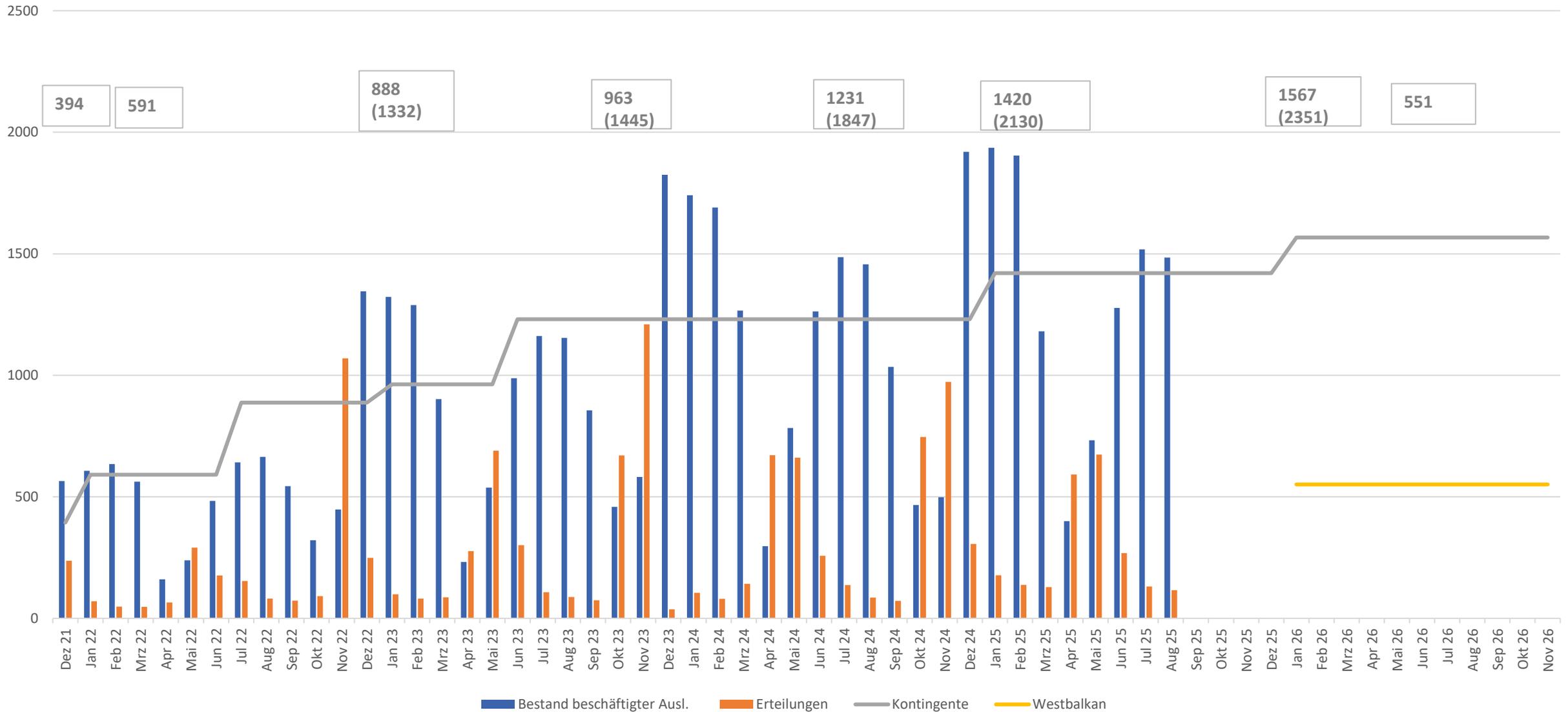
Julia Kröll, stv. Landesgeschäftsführerin AMS Salzburg



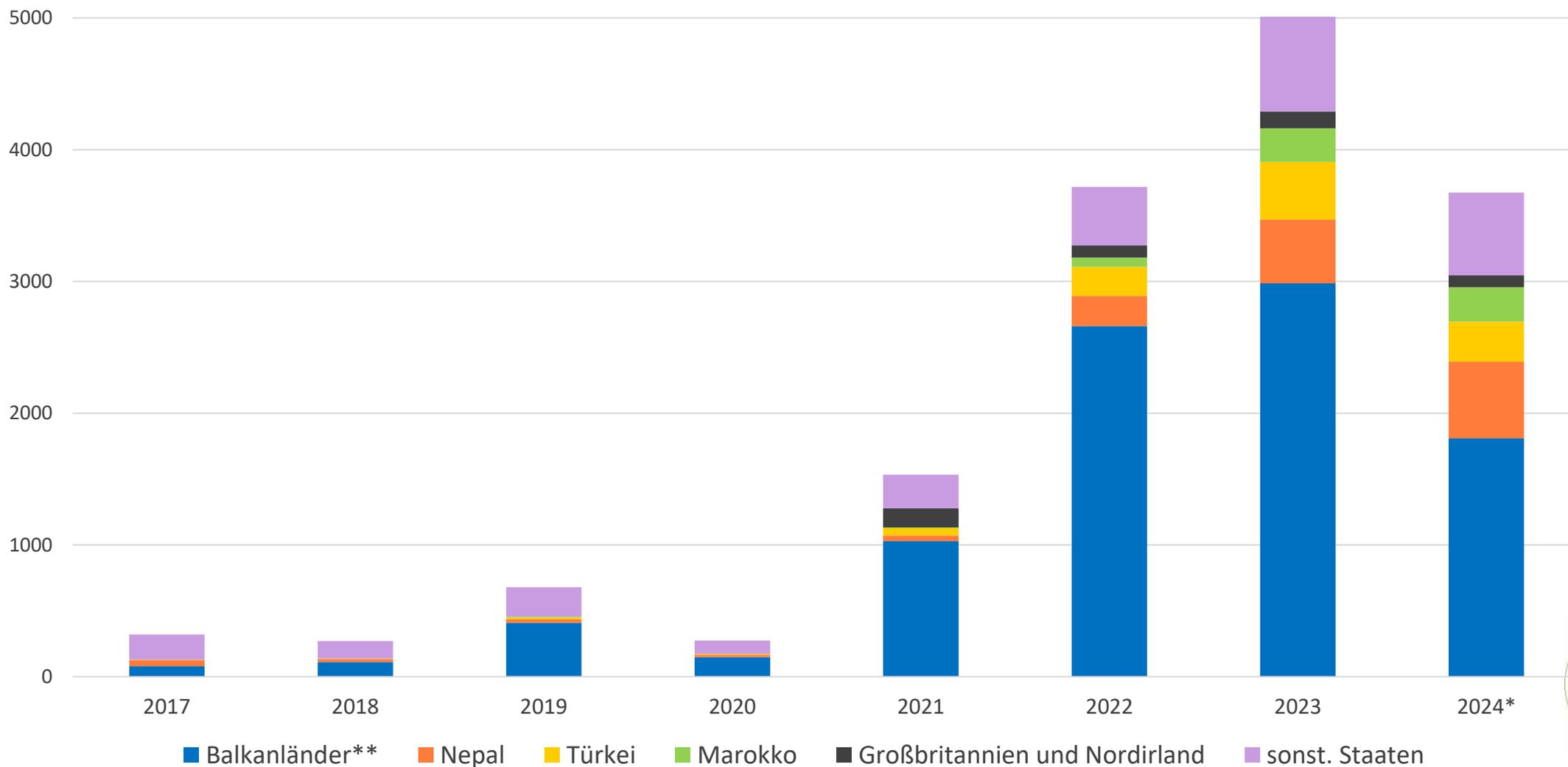
- ▶ Im Jahr 2024 wurden vom Ausländer_innenfachzentrum Salzburg (AFZ) **insgesamt 13.064 Geschäftsfälle** (+268 ggü. 2023) für ausländische Arbeitskräfte **erledigt**.
- ▶ Häufigste Antragsarten:

Antragsart	Anzahl der Anträge
Beschäftigungsbewilligungen (inkl. Kontingentbewilligungen)	8.379
Gutachten für RWR u EUK	1.279
EU-Entsendebestätigungen	2.278

Entwicklung Tourismuskontingent ab 12/2021



Erteilte Erstanträge seit 2017 nach Nationalität



Stammmitarbeiter_innen - österreichweit



▪ 2024

- 192 neue NSF-Einspielungen
- 159 neue Registrierungen

▪ 2025

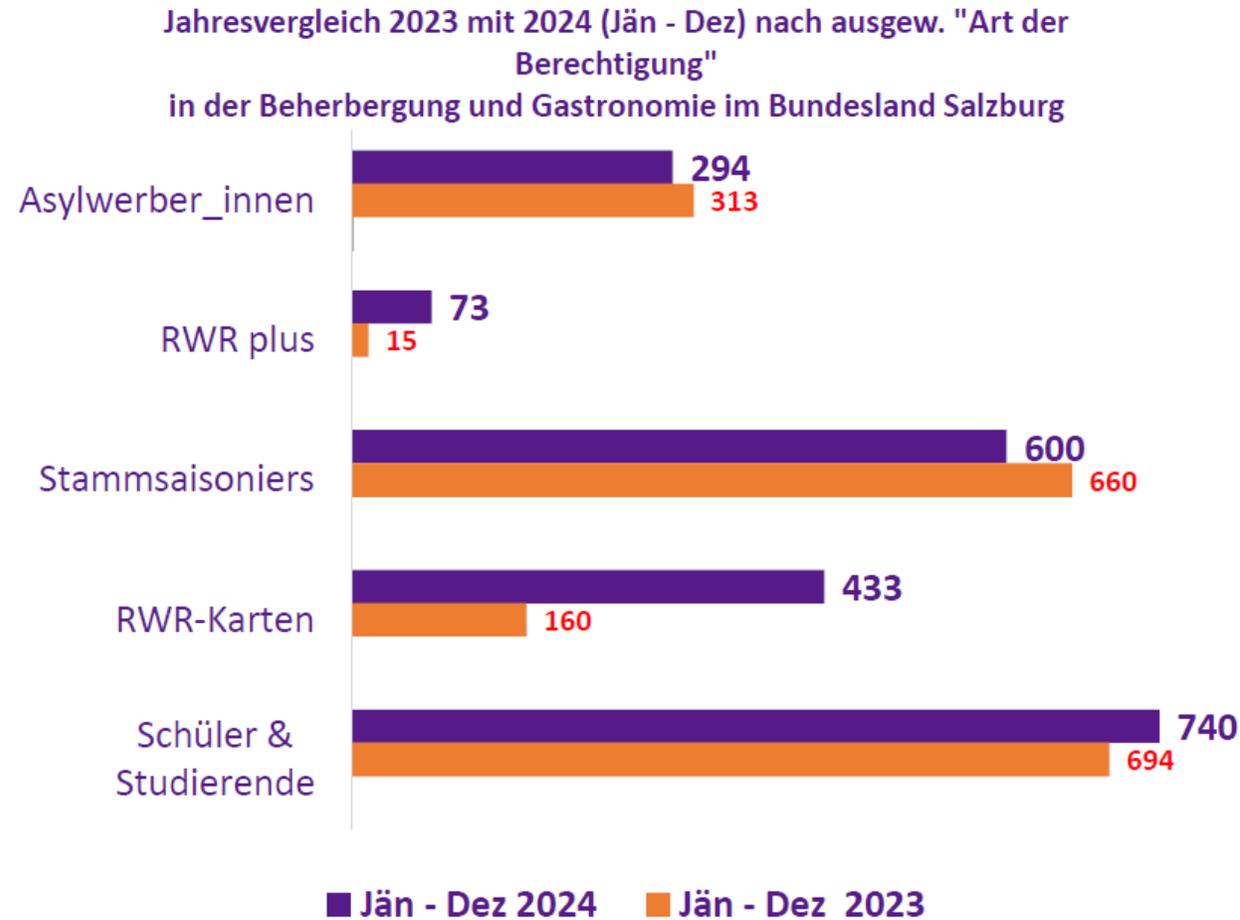
- 492 neue NSF-Einspielungen
- Bereits 500 neue Registrierungen in den Monaten Jänner und Februar 2025

- u. a. Bosnien 253, Serbien 107, Nepal 52, Kosovo 35, Mazedonien 15 und Türkei 14

- Personen, welche 2022 das erste Mal eine Bewilligung hatten, haben seit 01.01.25 das erste Mal die Voraussetzungen zur Registrierung erfüllen können...



Bewilligungen außerhalb des Kontingents



Näheres zur Saisonkontingentbewirtschaftung

Tourismuskontingentdialog

Julia Kröll, stv. Landesgeschäftsführerin AMS Salzburg



Inhaltliches aus der Abteilung



- ▶ Hoheitsbereich vs. Dienstleistungsunternehmen
- ▶ Steigende Komplexität im Zusammenhang mit Aufenthaltstiteln
- ▶ Steigendes Antragsvolumen bei zunehmender Komplexität
- ▶ Gegenseitiger Wunsch nach einheitlichen Auskünften, enger Zusammenarbeit, strukturiertem und proaktivem Informationsangebot
- ▶ Spannungsfelder bei steigender Arbeitslosigkeit
Arbeitsmarktintegration/Arbeitsaufnahmen von Ersatzkräften vs. Erteilung von Beschäftigungsbewilligungen/Teilbereiche der RWR-Karte
- ▶ Spannungsfeld *politische Rahmenbedingungen vs. öffentlicher Diskurs* – Veränderung der Erwartungshaltung unserer Kund_innen



Ausblick auf Verordnung (1/3)



- ▶ Dzt. Entwurf vorliegend, VO für 09/2025 angekündigt
- ▶ vorübergehender zusätzlicher Bedarf an Arbeitskräften
- ▶ Kontingenthöhe Salzburg:
 - Grundkontingent: 1.567 + 50%ige Überziehung (2.351)
 - Balkankontingent: 551 keine Überziehung
- ▶ Gültigkeit: 1.1.2026-31.12.2026
- ▶ Arbeitsmarktprüfung verpflichtend („Ersatzkraftverfahren“)



Ausblick auf Verordnung (2/3)



► Geltungsdauer

- 6 Monate für Erstanträge
- 9 Monate für Ausländer_innen, die schon in den vorangegangenen drei Jahren jeweils im Rahmen eines Kontingents für die befristete Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften im Wirtschaftszweig Land- und Forstwirtschaft beschäftigt waren

► Bevorzugung von

- Personen, die > 3 Monate zum Asylverfahren zugelassen sind
- Personen, die in den vorangegangenen fünf Jahren zumindest einmal im Rahmen von Kontingenten gemäß § 5 AuslBG erlaubt beschäftigt waren

► Visumpflicht



Ausblick auf Verordnung (3/3)



- ▶ Wirtschaftszweige gemäß der Wirtschaftstätigkeitenklassifikation ÖNACE 2025:
 - Abschnitt I (Beherbergung und Gastronomie),
 - Gruppen: S 93.1 (Erbringung von Dienstleistungen des Sports) und S 93.2 (Erbringung von Dienstleistungen der Unterhaltung und der Erholung)
 - Klassen: H 49.34 (Personenbeförderung mit Seilbahnen und Skiliften) und Q 85.51 (Sport- und Freizeitunterricht)
- ▶ 9/12er Regelung: 9 Monate (Verlängerung) innerhalb von 12 Monaten



Reihung der Bewilligungen



- ▶ Fachkräfte vor Hilfskräfte
- ▶ Neuanträge vor Erstanträge

- ▶ Entsprechende Berücksichtigung von Schausteller_innen, Berg-, Alm- & Schutzhütten;



Für unsere Zusammenarbeit



- ▶ Vollständige, korrekte Antragstellung
- ▶ Rückmeldung zu Bewerber_innen – Zusammenarbeit
Arbeitsmarktprüfung
- ▶ Beginn- und Beendigungsmeldung



Antragstellung & Abwicklung



- ▶ Ab Anfang Oktober sinnvoll möglich
 - Entscheidungsfrist 6 Wochen;
 - Durchschnittliche Bearbeitungsdauer 2024 für Erteilungen im Rahmen von Saisonkontingent: 25,3 Tage in Sbg.
- ▶ Ersatzkraftverfahren
 - Arbeitsmarktpolitische Einzelfallprüfung bzgl. Verfügbarkeit Ersatzkraft
 - Vereinbarung mit regionalem SfU über Art und Zeitpunkt



Fallbeispiele



- ▶ Antrag auf Saison BB Kellner_in = **Fachkraft** und dementsprechende **Entlohnung**

VERSUS

- ▶ Antrag auf Saison BB Servierer_in = **Hilfskraft** und dementsprechende **Entlohnung**



- ▶ **Vollzeit** (40h) als Voraussetzung für Bewilligung, keine TZ möglich;
 - auch keine Stundenreduktion im „Jännerloch“ vorgesehen → Ausstellung erfolgt für Vollzeit

Impulsberatung für Betriebe – Best Practise

ÖHV online Veranstaltung

Julia Kröll, stv. Landesgeschäftsführerin AMS Salzburg



Good Practice Beispiel

► Themenfelder: Alter(n)sgerechtes Arbeiten und inklusive Personalarbeit in der Tourismusbranche

Informationen zum Betrieb



Ein **familiengeführtes Gasthaus** in Salzburg beschäftigt **24 Personen** und wurde vor kurzem vom Sohn übernommen.

Ausgangssituation und betriebliche Fragestellung



Für den Betrieb stellt die Personalsuche (insbesondere für die Küche) eine Herausforderung dar. Aufgrund der hohen Arbeitsbelastung einer älteren Mitarbeiterin, die eine Schlüsselfunktion inne hat, und der Herausforderung, die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiterin zu erhalten, möchte der Betrieb die Impulsberatung in Anspruch nehmen, um an folgenden betrieblichen Fragestellungen zu arbeiten: Wie können wir Personal finden und an den Betrieb binden? Wie können wir die ältere Mitarbeiterin entlasten und die Arbeitsfähigkeit erhalten?

Umsetzung und Ergebnisse



Umsetzung:

- Um **wirksame Hebel** identifizieren zu können, wie die **Mitarbeiterin entlastet** werden kann, wurde gemeinsam mit dem Geschäftsführer und der Mitarbeiterin eine Job Map erstellt. Folgende Handlungsfelder und Maßnahmen wurden erhoben:
 - **Aufteilung von Schlüsselaufgaben:** Identifizierung, welche Aufgaben zeitnah an andere Mitarbeiter_innen übertragen werden können und welche Aufgaben eine längere Einschulung benötigen. Ein entsprechender Schulungsplan wurde ausgearbeitet.
 - **Unterstützung** der Mitarbeiterin in der **Übergabephase**, inkl. Strategien, wie Aufgaben gut übergeben bzw. wertschätzend delegiert werden können.
 - Erstellung eines neuen **Stellenprofils** für Aufgaben, die abgegeben werden können und von einer_m neuen Mitarbeiter_in ausgeführt werden können, sowie einer **Stellenanzeige** mithilfe der Persona-Methode (um eine konkrete Zielgruppe für die Stellenanzeige zu erstellen).
- Kurz vor bzw. während der IBB wurden zwei internationale Arbeitskräfte eingestellt, daher wurden Arbeitstermine mit dem Geschäftsführer zum Thema **inklusive Personalarbeit und Personalführung** geführt:
 - Den Mitarbeitern wurden **Deutschkurse** zur Verfügung gestellt und in der Anfangs-/Übergangsphase wurde in der Küche Englisch als Arbeitssprache verwendet.
 - Für einen der Mitarbeiter, der sich mit den Arbeitsabläufen schwer tat, wurden **Anpassungen in der Einarbeitungsphase** vorgenommen (insb. in Hinblick auf seinen Lerntyp), um ihm die notwendige Zeit und Unterstützung für die Einarbeitung zu geben.

Ergebnisse:

- **Sofortige Entlastung der Schlüsselkraft** spürbar aufgrund einzelner Aufgaben, die sofort an zwei Kollegen übertragen werden konnten.
- Aufgrund der strukturierteren und **inklusiveren Einarbeitungsphase** konnte die Fluktuation bei den Mitarbeiter_innen in der Küche gesenkt werden.
- **Vollbesetzung der Küche** und **erfolgreiche Inklusion der nicht-deutschsprachigen Mitarbeiter**.

Good Practice Beispiel

► Themenfelder: Betriebliche Vielfalt/Diversität und Chancengleichheit in der Gastronomie

Informationen zum Betrieb

Ein **burgenländischer** Betrieb in der **Systemgastronomie** wurde 1994 gegründet und beschäftigt derzeit **70 Mitarbeiter_innen**.

Ausgangssituation und betriebliche Fragestellung

Aufgrund der heterogenen Belegschaft ist es dem Unternehmen ein großes Anliegen, die Zusammenarbeit sowie **Diversität und Chancengleichheit** im Unternehmen zu fördern. Es gab innerbetrieblich bereits Versuche, die Integration von Mitarbeiter_innen zu fördern, jedoch bedarf es dafür eine Bewusstseinsbildung im Führungskreis und innerhalb der Belegschaft. Der Betrieb möchte im Rahmen der Impulsberatung den Fokus auf die Sensibilisierung der Führungskräfte und Mitarbeiter_innen hinsichtlich der Wichtigkeit für inklusives Verhalten in der täglichen Zusammenarbeit legen und **Maßnahmen zur Inklusion** erarbeiten.

Umsetzung und Ergebnisse

Umsetzung:

- Um **Inklusion neuer Mitarbeiter_innen zu fördern wurden** Buddy-Systeme und Mentoring-Tools mit dem Team erarbeitet; diese unterstützen dabei, gut in die Arbeitsabläufe zu finden
- In Zusammenarbeit mit einem Sozialunternehmen, und mit Unterstützung durch das SFU, wurde während der Themenberatung ein **Mitarbeiter für eine Probezeit** im Betrieb aufgenommen. Im Sinne einer **diversitätsgerechten Führung** wurden die **Tätigkeitsbereiche entsprechend** der individuellen physischen Möglichkeiten des neuen Mitarbeiters **angepasst**.
- Künftige **Maßnahmen und Ansatzpunkte zur Förderung der betrieblichen Vielfalt** wurden identifiziert: Zusammenarbeit und Führung einer multikulturellen Belegschaft, Vorstellungsgespräche sollen für alle Bewerber_innen fair, objektiv und potenzialorientiert geführt werden, alle Unternehmensbereiche sollen potenziell für alle Geschlechter gleich attraktiv werden und Geschlechtsstereotypen entgegengewirkt werden

Ergebnisse:

- **Bewusstseinsbildung** für die Wichtigkeit und Etablierung von alltagstauglichen Praktiken zur Förderung von Inklusion und Diversität im Unternehmen
- Etablierung von **Vertrauenspersonen**, die die Bewusstseinsbildung weiter vorantreiben und fördern sollen
- Förderung der **Führungskompetenzen**, um Mitarbeiter_innen gut in den Betrieb integrieren zu können
- Aufgrund der räumlichen Distanz zwischen Wohn- und Arbeitsort, die eine zu große Hürde für den Arbeitsweg darstellte, wurde die Probezeit des Mitarbeiters nicht verlängert. Der Betrieb nutzte die Probezeit aber zur Erkenntnisgewinnung von **Schlussfolgerungen**, um die **zukünftige Zusammenarbeit mit Sozialunternehmen** weiter zu fördern und Arbeitsprozesse entsprechend zu adaptieren, um zukünftige **Integrationsvorhaben zu ermöglichen**.

Im Auftrag des



Good Practice Beispiel

► Themenfelder: Branchen-Vorreiter im Bereich Nachhaltigkeit in der Hotellerie

Informationen zum Betrieb

Das **familiengeführte 4*-Hotel** wird seit 2014 betrieben und beschäftigt rund **30 Mitarbeiter_innen**. Der Betrieb bietet neben Unterkunft & Seminarräumen auch Verpflegung mit Produkte aus der angegliederten Landwirtschaft sowie Wellness an.

Ausgangssituation und betriebliche Fragestellung

Der Hotelbetrieb hat es sich zum **Ziel** gesetzt, **Vorreiter im Bereich Nachhaltigkeit** zu werden. Dabei war es dem Betrieb besonders wichtig, die **gesamte Belegschaft miteinzubeziehen**, um ein größeres Bewusstsein für das Thema zu schaffen. Im Rahmen von Mitarbeiter_innen-Interviews zeigte sich, dass die Bestrebungen des Betriebs, möglichst **ökologisch-nachhaltig zu agieren**, sehr geschätzt werden. Daher stellte sich die Frage, wie das Thema noch stärker im Betrieb verankert werden kann. Als zweites Thema wurde die **Personalsuche**, insb. die Lehrlingssuche, identifiziert. Mithilfe der IBB wurden die Fragen bearbeitet, wie der Betrieb Lehrlinge gezielter ansprechen kann und inwiefern die Nachhaltigkeitsbestrebungen des Betriebs für den Arbeitgeberauftritt genutzt werden können.

Umsetzung und Ergebnisse

Umsetzung:

- **Ökologischer Strukturwandel**
 - Ganztägiger **Workshop** mit der **gesamten Belegschaft** entlang der **17 SDGs** (Sustainable Development Goals), um betriebliche Handlungsfelder abzuleiten
 - Planung von **Maßnahmen** im Bereich **sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit** (v.a. Fokus auf nachhaltige Produktion, Sensibilisierung der Gäste für das Thema sowie Gesundheit & Wohlergehen der Mitarbeiter_innen)
- **Personalsuche**
 - Erarbeitung eines **attraktiven Angebots** für **Bewerber_innen** mithilfe der **Persona-Methode**, für eine **zielgruppenspezifische Ansprache von Lehrlingen**
 - Auslotung von **Möglichkeiten**, das **Mitarbeiter_innennetzwerk** als **Unterstützung** für die **Personalsuche** zu nutzen
 - Erarbeitung **adaptierter Stellenanzeigen** sowie **Inputs** für den **Arbeitgeberauftritt** auf der Website und den Social-Media-Kanälen

Ergebnisse:

- **Sensibilisierung und Kompetenzbedarfe**: Schaffung eines größeren **Bewusstseins für das Thema Nachhaltigkeit** in der gesamten Belegschaft sowie Ableitung von **Weiterbildungsbedarfen** hinsichtlich Green Skills (bspw. Einsatz von nachhaltigen Reinigungsmitteln)
- **Maßnahmenplan**: Ableitung konkreter Maßnahmen zur **Erhöhung der Mitarbeiter_innen-Bindung und -Zufriedenheit** sowie dem **Erhalt der Arbeitsfähigkeit** (bspw. Initiative für gesündere Mitarbeiter_innen-Verpflegung)
- **Vergrößerung des Bewerber_innenkreises**: Definition von **Muss-Kompetenzen** und Kompetenzen, die im Betrieb angelernt werden können
- **Förderung von Chancengleichheit**: Nutzung eines Online-Tools, um die **Stelleninserate** auf eine **gendersensible und inklusive Formulierung** zu überprüfen

Good Practice Beispiel

► Themenfelder: Einsatz eines Lehrlingsbeauftragten, Betriebliche Vielfalt und Inklusion

Informationen zum Betrieb



Ein Restaurant in Oberösterreich beschäftigt über **20 Mitarbeiter_innen**, davon **8 Lehrlinge**. Der Betrieb ermöglicht den Lehrlingen eine vegane/vegetarische Kochlehre. Demnächst wird ein zweites Lokal eröffnet, für das der Betrieb noch Personal, insb. für die Küche, sucht.

Ausgangssituation und betriebliche Fragestellung



Aufgrund der anstehenden **Eröffnung eines zweiten Geschäftslokal** benötigt der Betrieb **zusätzliches Personal**. Derzeit arbeitet der Geschäftsführer Vollzeit im Küchenbetrieb, weshalb auch für das bestehende Restaurant Mitarbeiter_innen für die Küche gesucht werden, um den Geschäftsführer zu entlasten. Knapp die Hälfte der Belegschaft sind **Lehrlinge** und der Betrieb ist darum bemüht, ein **inklusives Arbeitsumfeld** zu schaffen, bspw. werden auch insb. Lehrlinge mit Lernschwäche unterstützt. Eine Herausforderung des Betriebs besteht darin, dass sich zwar **genügend Lehrlinge bewerben**, u.a. auch aufgrund des Images als inklusiver Arbeitgeber, es **jedoch eine hohe Fluktuation**. Der Betrieb möchte in diesem Zusammenhang durch die IBB unterstützt werden, um die **Lehrlingsausbildung zu professionalisieren**, um Lehrlinge langfristig im Betrieb zu halten.

Umsetzung und Ergebnisse



Umsetzung:

- Die Analyse zeigte einen Bedarf an **intensiverer Betreuung** und **zielgruppenentsprechenden HR-Prozessen** auf.
- Einführung der **Rolle eines Lehrlingsbeauftragten**, mit dem gemeinsam ausgelotet wurde, welche Maßnahmen gesetzt werden können, um die Lehrlingsausbildung zu fördern:
 - Strukturierung des **Onboardingprozesses**, Aktualisierung der Ausbildungsleitfäden und Einführung von regelmäßigen Feedbackgesprächen
 - Erarbeitung eines **Workshopkonzepts zur Unterstützung der Lehrlinge** zu fachlichen Themen sowie dem Aufbau von Soft Skills
 - Eigener **Gesprächstermin mit dem SFU-Berater** zur **Auslotung von Fördermöglichkeiten**, um **Lehrlinge mit Lernschwäche** noch gezielter zu **unterstützen**

Ergebnisse:

- **Förderung der Bindung von Lehrlingen:** Einführung eines neuen Onboardingprozesses und Förderung des Zusammenhalts der Lehrlinge, da sie in die Konzipierung des Lehrlings-Workshops aktiv eingebunden wurden; nach der Beratung berichten Lehrlinge von einer deutlichen Verbesserung der Lehrausbildung
- **Entlastung der Belegschaft:** aufgrund der neuen Rolle des Lehrlingsbeauftragten, der sich nun gezielt um die Lehrlinge kümmert

**Herzlichen Dank für Ihr Interesse und
Ihre Aufmerksamkeit!**

Julia Kröll

0664 621 57 84

Julia.kroell@ams.at

Julia Kröll, stv. Landesgeschäftsführerin AMS Salzburg

